

**ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY*  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

**DUBALANG IGRAHA SOLIN**

**No. Mahasiswa : 11150137**

**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY*  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**Oleh:**

**DUBALANG IGRAHA SOLIN**

**No. Mahasiswa : 11150137**

**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dubalang Igraha Solin  
NIM : 11150137  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 26 April 2020

Yang menyatakan



(Dubalang Igraha Solin)

NIM.11150137

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

### **ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

Telah diajukan dan diperhatikan oleh:

**DUBALANG IGRAHA SOLIN**

**11150137**

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal: **16 APR 2020**

#### **Nama Dosen**

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MB  
(Ketua Tim Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.  
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)

#### **Tanda Tangan**

*[Handwritten signatures]*

Yogyakarta, **14 MAY 2020**

Disahkan oleh:

Dekan



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Ketua Program Studi

*[Handwritten signature]*

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY***

### **DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 12 March 2020



Dubalang Igraha Solin

(11150137)

## HALAMAN MOTTO

Filipi 4:6

*Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.*

Ulangan 31:8

*“Sebab TUHAN, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati.”*

Merry Riana

*“Di dalam kesulitan yang amat sangat menyempitkan hati kita, ingatlah bahwa masih ada yang lebih menderita daripada kita”*

Penulis

*Jadilah diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri dan optimis, karena hidup terus mengalir dan berputar. Sesekali lihat kebelakang untuk melanjutkan perjalanan yang tiada ujung*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur pada Tuhan Yesus Kristus atas kemurahan dan kasih Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Penelitian yang berjudul “**ANALISIS PENGARUH SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT**” ini dibuat dengan tujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pergerakan kinerja perusahaan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi baru dan semakin mengembangkan kemampuan dalam menganalisis *employee engagement* suatu perusahaan.

Dan karya kecilku ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku Bapak Jujur Solin dan Ibu Lasni Siburian yang selalu memberikan kasih sayang yang tiada hentinya.

- Terimakasih untuk Bapak Dr.Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan saran-saran dalam penulisan Skripsi ini.
- Terimakasih buat keluarga besar ku di kampung Sidikalang tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada ku sehingga aku bisa menjalani studiku di Jogja dengan baik.
- Terimakasih banyak kepada abang dan kakakku Rezeki Solin, Roganda Solin, Lismawaty Solin, Heidi Solin, Ruth Solin, yang mensupport terus dalam segala hal.
- Terimakasih buat wanita spesial ku Maheni Manurung yang selalu menemaniku dan mensupportku setiap saat , pokoknya ”I always loving you”.
- Terimakasih kepada sahabat-sahabat SNL ku Adolf, Andre, Baskoro, Frans, King, Roy dan Yoga yang biasa gc manja dan update berita hangat.

- Terimakasih kepada dua sahabat ku Efro dan Esekiel yang sudah menemani selama 9 semester di kampus tercinta.
- Terimakasih juga untuk anak-anak kost 251 mabar PUBG dan MOBA LEJEN, Jeremai, Ruendimai, Budimai, Baskoro mas bagas, Doli nak gunung yang selalu memberikan supply kepada ku.
- Terimakasih untuk semua orang yang sudah memberikan support kepada saya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, God bless you all.

© UKD W



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas cinta kasih dan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*.**

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh gelar sarjana S-1 Fakultas Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa mulai dari proses persiapan sampai pada skripsi ini selesai tentu banyak sekali hambatan, namun penulis mensyukuri bahwa campur tangan dan bantuan dari berbagai pihak membuat hambatan ini dapat terlewati dengan baik. Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat membantu kelancaran proses penyelesaian skripsi ini dan berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan pengetahuan serta berguna bagi penulis dan semua yang terkait.

Yogyakarta, 12 Maret 2020



Dubalang Igraha Solin

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Batasan Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Employee Engagement.....	7
2.1.1. Karakteristik Employee Engagement .....	8
2.1.2. Faktor yang mempengaruhi Employee Engagement .....	8
2.2. Self Efficacy .....	9
2.2.1. Aspek-aspek Self Efficacy.....	10

2.2.2.	Dimensi dan Indikator Self Efficacy.....	11
2.2.3.	Faktor yang mempengaruhi Self Efficacy .....	12
2.3.	Kepuasan Kerja .....	14
2.3.1.	Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	14
2.3.2 .	Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	16
2.5	Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement .....	18
2.6.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement .....	18
2.7.	Model Penelitian.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>20</b>
3.1.	Rancangan Penelitian .....	20
3.1.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.2.	Populasi dan Sampel.....	20
3.1.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.2.	Definisi Operasional.....	21
3.2.1.	Variabel Independen.....	22
3.2.1.1.	Self Efficacy.....	22
3.2.1.2.	Kepuasan Kerja.....	23
3.2.2.	Variabel Dependen.....	24
3.2.2.1.	Employee Engagement .....	24
3.3.	Metode Analisis Data .....	24
3.3.1.	Uji Hipotesis .....	25
3.3.1.1.	Uji Validitas .....	25
3.3.1.2.	Uji Reliabilitas .....	25
3.3.1.3.	Uji F (Uji Simultan).....	26

3.3.1.4. Uji T (Uji Parsial) .....	26
3.3.1.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	27
4.1.1. Analisis Deskriptif .....	27
4.1.1.1. Usia .....	28
4.1.1.2. Masa Kerja .....	28
4.1.1.3. Jenis Kelamin.....	29
4.1.1.4. Pendidikan Terakhir.....	29
4.1.1.5. Status Perkawinan.....	30
4.1.1.6. Status Pegawai .....	31
4.1.2. Uji Validitas .....	31
4.1.3. Uji Reliabilitas .....	33
4.1.4. Analisis Regresi .....	34
4.1.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
4.2. Pembahasan Hasil.....	36
4.2.1. Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement .....	36
4.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement .....	37
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>40</b>
5.1. KESIMPULAN .....	40
5.2. KETERBATASAN PENELITIAN .....	41
5.3. SARAN.....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>43</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>46</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 4. 1	Usia .....	28
Tabel 4. 2	Masa Kerja .....	28
Tabel 4. 3	Jenis Kelamin .....	29
Tabel 4. 4	Pendidikan Terakhir .....	29
Tabel 4. 5	Status Perkawinan .....	30
Tabel 4. 6	Status Pegawai .....	31
Tabel 4. 7	Hasil Uji Self Efficacy, Kepuasan Kerja, dan Employee Engagement Menggunakan Analisis Faktor .....	31
Tabel 4. 8	Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 4. 9	Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement .....	34
Tabel 4. 10	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement .....	35
Tabel 4. 11	Koefisien Determinasi .....	35

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	19
---------------------------------------	----

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner .....	46
Lampiran 2	Data Profil Responden .....	51
Lampiran 3	Data Karakteristik Responden .....	54
Lampiran 4	Karakteristik Responden .....	66
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
Lampiran 6	Uji Regresi .....	72
Lampiran 7	Surat Ijin Penelitian .....	74
Lampiran 8	Kartu konsultasi skripsi .....	75
Lampiran 9	Lembar Revisi Ujian Pendadaran Skripsi .....	76
Lampiran 10	Formulir Revisi Judul Skripsi .....	77

© UKDW

**ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

**Dubalang Igraha Solin**

**11150137**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: [dubalangsolin@gmail.com](mailto:dubalangsolin@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap *employee engagement* sebagai variabel dependen pada pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan sample penelitian sebanyak 100 responden pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta . Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil bahwa *employee engagement* pada pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta dipengaruhi oleh *self efficacy* (berupa *mastery experience, modeling social*, persuasi sosial, kondisi fisik, dan emosional), dan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (faktor hubungan antar karyawan, faktor individu, faktor-faktor luar).

Kata kunci: *self efficacy*, kepuasan kerja, *employee engagement*



***THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND JOB SATISFACTION TO  
EMPLOYEE'S ENGAGEMENT***

**Dubalang Igraha Solin**

**11150137**

*Business Faculty Management Study Program*

*Duta Wacana Christian University*

Email: [dubalangsolin@gmail.com](mailto:dubalangsolin@gmail.com)

***ABSTRACT***

*The purpose of this research was to find out whether there is a connection between self efficacy and job satisfaction as a independent variable on employee engagement as a dependent variable on government employee of Yogyakarta city. The method that are used in this research is surveying method using 100 government employee respondents. According to the result of the research, employee engagement on government employees are affected by self efficacy (such as mastery experience, social modeling, social persuasion, physical and emotional condition) and also affected by job satisfaction (employee relationships factor, individual factor, external factor)*

*Keywords: self efficacy, job satisfaction, employee engagement*

© UKDW

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *employee engagement*. Gallup Organization menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai *engagement* merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka (Tritch, 2003). Menurut Nusatria (2011:4), *engagement* merupakan gagasan multidimensi yang artinya karyawan tersebut dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Vibrayani (2012:10) menyebutkan bahwa *engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang akan mempengaruhi karyawan tersebut untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya.

*Engagement* itu sendiri adalah konstruk yang melihat perbedaan diantara karyawan dan berapa banyak energy, serta dedikasi diberikan di tempat kerja (Kahn 1990). *Engagement* juga disebut sebagai keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya. Konstruk motivational ini ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Vibrayani, 2012:10).

Pentingnya *employee engagement* untuk diteliti adalah karena masih banyak perusahaan atau pun organisasi yang belum mementingkan pendekatan *employee engagement* untuk mendorong karyawan perusahaan/organisasi dalam melakukan pekerjaannya. *Employee engagement* sangat berguna untuk mendorong karyawan

dalam melakukan pekerjaannya lebih dari kewajiban (*high performance*) serta dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan/organisasi. Menurut McLeod (2009), manfaat *employee engagement* bagi karyawan adalah dapat menciptakan semangat baru bagi karyawan ketika mereka bangun pagi untuk berangkat ke kantor. Karyawan akan selalu berpikir positif dalam melakukan pekerjaannya serta memberikan ide-ide hebat untuk perkembangan tim serta perusahaan.

*Employee engagement* menciptakan hubungan kuat dengan setiap karyawannya. Hubungan ini juga akan membuat karyawan untuk fokus kepada pencapaian yang ingin dituju, membangun kerjasama tim yang solid, serta tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih dan apresiasi atas pencapaian antar divisi. *Employee engagement* juga dapat menghilangkan pemikiran jenuh dan negatif dari setiap masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam kehidupannya. Pendekatan ini dapat membuat karyawan menjadi semangat kembali ketika melakukan pekerjaan di perusahaan.

Menurut Langelan (dalam Smith & Markwick, 2009), keberadaan *employee engagement* secara signifikan dipengaruhi oleh kepribadian. Kinerja karyawan dalam bekerja mencerminkan bagaimana kepribadiannya. Kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain (Robbins & Judge, 2008). Salah satu sifat kepribadian yang terkait dengan lingkungan kerja adalah efikasi diri.

*Self efficacy* merujuk pada keyakinan individu (atau kepercayaan) tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak, yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Stajkovic dan Luthans 2011: 203). Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan,

dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Kesadaran akan adanya perilaku *employee engagement* menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan melalui peningkatan *self efficacy*.

Selain *Self efficacy* ada faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepuasan kerja. Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan lain sebagainya. Hal ini perlu dimiliki setiap individu (kelompok) di dalam lingkungan kerja agar tercipta suatu pandangan hidup yang mempunyai satu tujuan. Berbicara tentang kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat membentuk sikap dimana hal ini perlu dimiliki setiap individu (kelompok) di dalam lingkungan kerja agar tercipta suatu pandangan hidup yang mempunyai satu tujuan. Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Robbins (2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya.

Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, kemungkinan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki

perasaan positif berkaitan dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para manajer yang telah berhasil mengelola pekerjaannya menunjukkan bahwa implikasi dari kepuasan kerja karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuk karyawan (turnover). Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung (Sutrisno 2009:82-84). Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja .

*Employee engagement* menjadi hal yang penting di dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta. Organisasi ini menyadari salah satu fungsi strategis yang memegang peranan penting adalah sumber daya manusia. Mengingat peran pegawai cukup dominan dalam organisasi untuk memberikan kontribusi keberhasilan dalam organisasi. Dengan adanya *employee engagement* pegawai dapat menciptakan semangat barunya dalam melakukan pekerjaan. Pegawai juga akan selalu berpikir positif dan puas, serta antusias dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan pegawai dan keberhasilan untuk organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Penelitian ini sangat penting karena akan membahas tentang meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi. Keterikatan emosi yang tinggi akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan.

Dalam hal ini diperlukan suatu kajian yang mendalam untuk mengetahuinya melalui kegiatan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* ”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berikut rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan:

- 1) Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* secara positif dan signifikan ?
- 2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement* secara positif dan signifikan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*.
- 2) Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang didapat selama di bangku perkuliahan S1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

- 2) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang cukup penting bagi perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement* agar saling menjalin hubungan kerja yang kuat dan semangat kerja.

3) Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi universitas dan memberikan pengetahuan tambahan bagi semua pihak yang membutuhkan.

**1.5. Batasan Penelitian**

- 1) Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta yang berada di Jalan Kenari No.56, Muja Muju, Umbulharjo, Kota Yogyakarta.
- 2) Responden adalah pegawai yang bekerja di dinas Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta (Dinas Koperasi, Dinas Sosial, Dinas Kesehatan, Dinas Tata ruang, Dinas Cacatan Sipil, Dinas Pekerjaan Umum, Bagian Umum, Badan Pengelolaan keuangan dan Aset).
- 3) Variabel yang diteliti adalah *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan *Employee Engagement*.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan yang berkaitan dengan *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta, maka berikut kesimpulannya:

1. Berdasarkan data profil responden pengolahan data dilakukan kepada 100 responden berdasarkan usia yang lebih mendominasi adalah rentang usia 40-47 tahun dengan persentase 31 %, untuk masa kerja yang paling mendominasi adalah kurun waktu 10-20 tahun dengan persentase 57 %, untuk jenis kelamin yang paling mendominasi adalah wanita dengan persentase 60 % pendidikan terakhir yang mendominasi adalah SMA/SMK dengan persentase 39 %, status perkawinan didominasi oleh responden dengan status telah menikah dengan persentase 79 %. Sedangkan status kepegawaian didominasi oleh pegawai tetap dengan persentase 80 %.
2. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan analisis faktor, variabel independen yakni *self efficacy* dan kepuasan kerja serta variabel dependen yakni *employee engagement* dinyatakan valid karena memiliki skor loading faktor  $> 0,5$ .
3. Berdasarkan hasil uji reabilitas, variabel *self efficacy*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* dinyatakan reliabel karena memberikan nilai alpha lebih dari 0,60.



4. Berdasarkan hasil analisis regresi, bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee engagement* pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee engagement* pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta.
5. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat hasil adjusted  $r^2$  yakni, variabel *employee engagement* dipengaruhi sebesar 23 % (0,230) oleh *self efficacy* dan kepuasan kerja.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta. Selama penelitian ini berlangsung, penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut.

1. Dari data yang diperoleh, peneliti merasa masih kurang karena hanya meneliti delapan dinas, sehingga responden yang diteliti masih kurang.
2. Peneliti hanya memakai dua variabel independen yakni *self efficacy* dan kepuasan kerja.

### 5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan dari penulis dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah beberapa dinas lainnya agar dapat memperoleh responden yang lebih banyak serta mendapat informasi lebih akurat.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti atau menambahkan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi variabel dependen *employee engagement*, misalnya kepemimpinan transformasional dan motivasi, agar bisa lebih melengkapi penelitian ini pada masa yang akan datang karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai dinas pemerintah daerah kota Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**, Vol. 52 No. 1.
- As'ad, M. (2003). **Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia**. Liberty Yogyakarta
- Bakker, A. B., Evangelia, D., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). "Job Resources Boost Engagement, Particularity When Job Demands Are High". **American Psychological Association**. Vol. 99, No.2, 274284. <http://www.tue.nl/en/publication/ep/p/d/ep-uid/249759/>, 20 Februari 2015.
- Fardia, A. I., & Harlina, N. (2015). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Employee Engagement* pada pegawai instansi pemerintahan. **Jurnal Empati**, April 2015, Volume 4(2), 76-80
- Feist, J., & Feist, G. (2010). **Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)**. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Gallup World. (2013). Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work, Low Workplace Engagement Offers Opportunities to Improve Business Outcomes. <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx#2>. Diunduh pada tanggal 18 April 2014.
- Ghozali, I. (2005). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2007). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghufron. (2010). **Teori-teori Perkembangan**. Bandung: Refika Aditama
- Hair, J. F. (2006). **Multivariate Data Analysis**. Edisi 9. New Jersey : Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2008). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Liberty: Yogyakarta
- Hapsari, R. A. R., & Anggarini, S. (2014). **Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan** (Studi Kasus di Bakso Bakar Pahlawan Trip, Malang). Universitas Brawijaya Malang.
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Pegawai

ASN Di Medan. **Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik**. Vol. 4  
No. 2

- Hasibuan, M. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2007). **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Erlangga Jakarta.
- Lestari. (2015). **Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Skripsi. Universitas Jember.
- Luthans, F. (2011). **Organizational Behavior an Evidence-based Approach**. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkuprawira, A. A., & Hubeis, A. V. (2007). **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- McLeod, R. (2009). **Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement**.
- Nazir, M. (2005). **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, V. P., Priyatama, A. N., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan antara Efikasi Diri dan Optimisme dengan Keterikatan pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. **Jurnal Psikologi UNS**, Universitas Sebalas Maret
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. **Jurnal Manajemen Indonesia**. Vol. 14 –No.1
- Rantelimbong, O., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Jarak Kekuasaan (Power Distance) Sebagai Moderator. **Diponegoro Journal of Management**, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, Halaman 1-11
- Risher . (2010). **Don't Overlook Frontline Supervisors**. Public Manager, 39 (3): 7476.
- Robbins, S. P. (2003). **Organisation Behavior**. Edisi 9, New jersey, Prentice Hall Iternational Inc.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2008). **Perilaku Organisasi Jilid 2 edisi 12**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2014). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2015). **Perilaku Organisasi**. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Rugiyanto (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) pada guru SMK negeri kota administrasi Jakarta Utara. **Jurnal Manajemen Pendidikan**
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2011). **Psychology and work today (10 edition)**. New York: Pearson.
- Sinambela, & Lijan. P. (2012). **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, M., & Efendi. (1995). **Metode Penelitian Survey**, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Smith, G. R., & Marwick, C. (2009). **Employee Engagement** . A Review of Current Thinking. United Kingdom: INSTITUTE FOR EMPLOYMENT STUDIES.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2011). Self efficacy and work-related performance: a meta analysis, **Psychological Bulletin**, Vol.124 No.2 :240261.
- Sugiyono. (2008). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan pertama, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tritch, T. (2003). Engagement drives results at new century. **Gallup Management Journal**, 1, 3-5.
- Vibrayani. (2012). **Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement**. UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Wood, W. Z. S. H., & Osborn. (2001). **Organizational Behavior A Global Perspective**. John